

## REGLAMENTO N° 36.- /

ANCUD, mayo 18 de 2020.-

### VISTOS:

El fallo del Tribunal Electoral Regional Décima Región, del 31 de octubre de 2016, recaído en Causa Rol N° 143-2016-PA; el acta de la Sesión Constitutiva del Honorable Concejo Municipal del 06 de diciembre de 2016, el Decreto Alcaldicio Exento N° 4.007, de 06 de diciembre de 2016 y los artículos 2, 56, 58 y 83 de la ley 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades;

### CONSIDERANDO:

- 1.- Lo dispuesto en el inciso 2°, del artículo 15° de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que guarda relación con la obligación de los municipios de dictar un reglamento sobre concursos públicos.
- 2.- Las Políticas de Recursos Humanos de la Municipalidad de Ancud, aprobadas por decreto N° 3.531 de fecha 09 de septiembre de 2014.
- 3.- La necesidad de dar cumplimiento a la normativa legal establecida en la Ley N° 18.883, en relación a la regulación de los concursos públicos.

### SE RESUELVE:

Díctese el siguiente “Reglamento de Concursos Públicos” que regirá los procedimientos de selección y provisión de cargos vacantes en la planta de personal de la Ilustre Municipalidad de Ancud.

## TITULO I DISPOSICIONES GENERALES

**ARTICULO 1°:** El concurso público tiene por finalidad la selección de personal idóneo, para el ingreso a la administración municipal, en calidad de titular. El concurso procederá en el último grado de la planta respectiva, salvo que existan vacantes de grados superiores que no hayan podido ser provistas por ascensos.

### ARTICULO 2°: DEFINICIONES.

**Concurso Público:** Procedimiento técnico y objetivo que tiene como finalidad la selección de personal idóneo para ocupar un cargo vacante en la dotación de personal de la Ilustre Municipalidad de Ancud, incorporándose a la carrera funcionaria, en calidad de titular.

**Bases:** Instrumento regulatorio que fija las características y condiciones necesarias para el desenvolvimiento del proceso concursal, con la consecuencial obligación de aplicarlas por igual a todos los interesados y a atenerse a ellas al momento de resolver el certamen.



**Cargo municipal:** Aquél que se contempla en las plantas de los municipios y a través del cual se realiza una función municipal.

**Planta de Personal:** El conjunto de cargos permanentes asignados por ley a cada municipalidad.

**Carrera Funcionaria:** Sistema integral de regulación del empleo municipal, aplicable al personal titular de planta, fundado en principios jerárquicos, profesionales y técnicos, que garantiza la igualdad de oportunidades para el ingreso, la dignidad de la función municipal, la capacitación y el ascenso, la estabilidad en el empleo y la objetividad en las calificaciones en función del mérito y de la antigüedad.

**Nombramiento:** Acto por el cual se investirá al nuevo funcionario de la calidad jurídica que le corresponde. Se realizará mediante la dictación del decreto respectivo el cual dejará constancia de la decisión adoptada por el Servicio.

**Comité de Selección:** Aquél compuesto por el jefe o encargado de personal y por quienes integran la junta a quien le corresponde calificar al titular del cargo vacante, esto es, por los tres funcionarios de más alta jerarquía, excluido el alcalde y el juez de policía local, salvo que se trate de proveer cargos destinados a los juzgados de policía local, en cuyo caso el comité de selección estará integrado también por el respectivo juez.

**Postulante idóneo:** Persona que cumple con el puntaje mínimo exigido en las bases del concurso y que le permite pasar a las etapas siguientes.

**ARTICULO 3°:** El concurso público es un procedimiento reglado, técnico y objetivo, cuyo principio de libertad de regulación radica en el alcalde a quien le corresponde determinar las bases y condiciones conforme a las cuales deberán desarrollarse y ponderarse los antecedentes e idoneidad de los postulantes, pautas que una vez establecidas obligan a la autoridad a proceder conforme a ellas y a aplicarlas en forma general a todos los candidatos. Sin perjuicio de esta libertad de regulación, siempre deberán adoptarse medidas que garanticen la objetividad, transparencia, no discriminación e igualdad de condiciones.

**ARTÍCULO 4°:** Corresponderá al comité de selección elaborar las bases del concurso, las que deberán contener las características del cargo o los cargos que han de proveerse, los requisitos que deben cumplir los postulantes, los plazos en que deben acreditarse, la ponderación de los factores del concurso o de cada uno de los aspectos que comprenda determinado factor y el puntaje mínimo para ser considerado postulante idóneo.

**ARTICULO 5°:** En el caso del concurso destinado a proveer la jefatura de la Unidad de Control Interno, las bases del concurso y el nombramiento del funcionario que desempeñe esta jefatura requerirán de la aprobación del H. Concejo Municipal.

**ARTÍCULO 6°:** En cada concurso deberán considerarse, a lo menos, los siguientes factores: los estudios y cursos de formación educacional y de capacitación; la experiencia laboral y las aptitudes específicas para el desempeño de la función. En el caso de los requisitos para cargos directivos municipales, éstos podrán considerar perfiles ocupacionales definidos por el Programa Academia de Capacitación Municipal y Regional de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo a que se refieren los artículos 4° y siguientes de la Ley N° 20.742.

**ARTICULO 7°:** La ponderación de los factores deberá construirse sobre bases que consideren una evaluación medible y estandarizada que permita resultados de comparación entre los postulantes. La valoración de cada factor o sub factor que se establezca deberá estar contenida en una pauta escrita, expresada en sistema de puntajes.



## TITULO II

### DESARROLLO DEL CONCURSO

**ARTICULO 8°:** Las etapas en el desarrollo del concurso serán: llamado a concurso, difusión, postulación, revisión de antecedentes, aplicación de instrumentos, proposición de candidatos, selección de candidatos, resolución, notificación y nombramiento.

**ARTÍCULO 9°:** La convocatoria a un concurso público para proveer un cargo vacante será mediante la dictación de un decreto alcaldicio, el que deberá emitirse necesariamente con antelación a la publicación que se realiza a través de los medios de comunicación que se señalan en los artículos siguientes. El decreto alcaldicio deberá contener la información más relevante contenida en las bases, tales como: la identificación del o los cargos a proveer, sus condiciones, los requisitos que deben cumplir los concursantes y los plazos que en ellas se determinen. En el mismo decreto u otro, se aprobarán las bases regulatorias del certamen.

**ARTICULO 10°:** Producida una vacante, la primera autoridad comunal, comunicará por una sola vez a las municipalidades de la región, la existencia de la o las vacantes para que los funcionarios de ellas puedan postular. Luego, se publicará un aviso con las bases del concurso en un periódico de los de mayor circulación en la comuna y también mediante avisos fijados en la sede municipal y demás recintos de su propiedad. Sin perjuicio de lo anterior y con el objeto de garantizar la máxima concurrencia de participantes, la difusión también podrá realizarse mediante avisos radiales y la publicación de la bases del concurso en el sitio web institucional y en cualquier otro medio que se estime necesario para lograr el mayor reclutamiento de postulantes.

**ARTÍCULO 11°:** La publicación del aviso con las bases del concurso en un periódico de los de mayor circulación comunal a que se refiere el artículo anterior, deberá realizarse, a lo menos, ocho días antes del desarrollo del concurso. Igual plazo tendrá la difusión del certamen en todos los demás medios de comunicación que el municipio determine para tal fin.

**ARTICULO 12°:** Podrán participar del concurso, toda persona que cumpla los requisitos para el ingreso a la administración pública y cumpla los requisitos específicos del cargo concursado. Para el ingreso se requiere:

- Ser ciudadano;
- Haber cumplido con la ley de reclutamiento y movilización, cuando fuere procedente;
- Tener salud compatible con el desempeño del cargo;
- Haber aprobado la educación básica y poseer el nivel educacional o título profesional o técnico que por la naturaleza del empleo exija la ley;
- No haber cesado en un cargo público como consecuencia de haber obtenido una calificación deficiente o por medida disciplinaria, salvo que hayan transcurrido más de cinco años desde la fecha de expiración de funciones; y
- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado por crimen o simple delito.

**ARTÍCULO 13°:** La postulación deberá formalizarse a través de los mecanismos establecidos en las bases del concurso, la que podrá ser presencialmente o a través del uso de herramientas tecnológicas como el correo electrónico. En todo caso, la recepción de los



antecedentes de postulación será siempre a través de la Oficina de Partes de la municipalidad y dentro de los plazos fijados en las respectivas bases. Esta, llevará registro de su ingreso, indicando fecha y hora de recepción. Cumplido el plazo, la Oficina de Partes derivará los antecedentes de postulación al Departamento de Gestión de Personas, quien los mantendrá en custodia hasta que el comité de selección se reúna para la revisión de los mismos.

**ARTÍCULO 14°:** El proceso de selección constará de las siguientes etapas: de admisibilidad, evaluación, entrevistas y/o pruebas de oposición.

**Etapas de admisibilidad:** Que tiene por finalidad la comprobación del cumplimiento estricto de los requisitos mínimos de postulación exigidos en las bases regulatorias y en las condiciones allí anotadas. El comité rechazará en forma automática aquellas postulaciones que no cumplan con tales exigencias y elevará a la etapa de evaluación sólo aquellas postulaciones que reúnen tales requisitos o exigencias. De todo lo actuado, este organismo de selección dejará constancia en acta que será levantada por el jefe o encargado de Personal.

**Etapas de evaluación:** En esta etapa se evaluarán los antecedentes curriculares del postulante, debiendo asignarse los puntajes que en cada factor corresponda de acuerdo a los parámetros preestablecidos en las bases respectivas. Con el resultado de este proceso, el comité estará en condiciones de preseleccionar a todos los candidatos que hubieren alcanzado el puntaje mínimo para ser considerados "postulante idóneo".

**Etapas de entrevistas y/o pruebas de oposición:** Su objetivo será comprobar la capacidad, destreza y habilidades del aspirante mediante pruebas prácticas y objetivas, también podrán utilizarse pruebas psicotécnicas para determinar vocaciones, inclinaciones, aspiraciones, etc. Dependiendo de las características del o los cargos concursados, las técnicas podrán corresponder a entrevistas, pruebas de conocimiento y/o test psicométrico. Los mecanismos a utilizar en esta etapa, cuando ello sea posible, podrán ser presenciales o a través del uso de herramientas tecnológicas, tales como videoconferencias u otras similares, en cuyo caso se designará un administrador del sistema.

En el evento de utilizar el sistema de video o teleconferencia, éste se hará a través de las plataformas de comunicación virtual que las bases del certamen indiquen, entregándose luego, por parte del administrador del sistema, las claves de acceso a cada postulante que vaya a rendir las pruebas y/o entrevistas, quedando bajo la responsabilidad de estos últimos, su asistencia o participación en la sala virtual en los horarios y días que se le fijen, información que será notificada previamente.

**ARTICULO 15°:** Terminada la etapa de evaluación, el comité de selección, a través del Departamento de Gestión de Personas, notificará a través del sitio web institucional, la nómina de aquellos postulantes que hubieren alcanzado el puntaje mínimo para ser considerado "postulante idóneo", con el objeto de que éstos puedan concurrir a la etapa de entrevistas y/o pruebas de oposición fijada en las bases. En la misma publicación, el comité informará la nómina de los postulantes que hubieren quedado en calidad de "inadmisibles", indicando las causales de su inadmisibilidad.

**ARTICULO 16°:** De todo lo actuado, el comité de selección levantará un acta circunstanciada en que se contengan las bases y los resultados obtenidos por los postulantes, la que será suscrita por todos los integrantes del comité.



## TITULO III

### TERMINO DEL CONCURSO

**ARTICULO 17°:** Con el resultado del concurso, el comité de selección procederá a la elaboración de ternas y propondrá a la primera autoridad comunal los nombres de los candidatos que hubieren obtenido los mayores puntajes, con un máximo de tres respecto de cada cargo a proveer. El concurso podrá ser declarado total o parcialmente desierto, sólo por falta de postulantes idóneos, entendiéndose que existe tal circunstancia cuando ninguno alcance el puntaje mínimo definido para el respectivo concurso.

**ARTICULO 18°:** Cuando en un mismo proceso se concurse más de un cargo de igual estamento y grado y uno o más postulantes opten por todos o parte de ellos repitiéndose sus nombres en todas las ternas, éstas se conformarán de la siguiente manera: la primera terna con aquellos que hubieren alcanzado los tres más altos puntajes; la segunda, con los mismos tres seleccionados y agregando el cuarto seleccionado con mejor puntaje, continuando así con las demás ternas resultantes hasta su resolución total por parte de la autoridad.

**ARTICULO 19°:** Corresponderá al alcalde seleccionar de entre las personas propuestas a la que ocupará el cargo concursado con especial consideración de los factores y/o sub factores evaluados, pudiendo en todo caso, elegir entre ellas sin sujeción al puntaje obtenido en el certamen, considerando el ámbito de discrecionalidad que es propio de la autoridad.

**ARTICULO 20°:** Sin perjuicio de lo anotado en el artículo anterior, los funcionarios que al llegar al grado inmediatamente inferior al inicio de otra planta en que existan cargos de ingreso vacantes (último grado de la respectiva planta), gozarán de preferencia para el nombramiento, en caso de igualdad de condiciones en el respectivo concurso.

**ARTICULO 21°:** El Departamento de Gestión de Personas, notificará personalmente o por carta certificada al interesado(a), quien deberá manifestar por escrito su aceptación al cargo y deberá acompañar, en original o en copia autenticada, los documentos probatorios de los requisitos de ingreso. Si no lo hiciera en el plazo que se le indique, el alcalde podrá nombrar a alguno de los otros postulantes propuestos.

**ARTICULO 22°:** La autenticidad de los documentos probatorios a que se refiere el artículo anterior, corresponderá a aquella que efectúa el organismo o entidad que emitió el respectivo documento, o en su defecto, la que emite el secretario municipal, previa exhibición de los documentos originales.

## TITULO IV

### DEL NOMBRAMIENTO

**ARTICULO 23°:** La provisión de un cargo de planta se materializará a través de un acto formal denominado "nombramiento", acto por el cual se investirá al nuevo funcionario de la calidad jurídica que le corresponde. Se realizará mediante la dictación de un decreto alcaldicio, el cual estará sometido al trámite de registro en la Contraloría General de la República. El nombramiento surtirá sus efectos independientemente de la fecha en que se registre en la Contraloría, rigiendo a partir del plazo que éste fije para la asunción del empleo.

**ARTICULO 24°:** El nombramiento no podrá ser revocado ni dejado sin efecto, sino en virtud de algunas de las causales de cesación de funciones que señala la ley.



## TITULO V

### CONSIDERACIONES FINALES

**ARTICULO 25°:** En los procesos de selección para la provisión de cargos públicos, deberá darse cumplimiento íntegro a la normativa contenida en la ley N° 21.015 sobre inclusión laboral que establece una reserva de empleos del 1% para personas con discapacidad o beneficiarias de pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en organismo del Estado o empresas privadas.

**ARTICULO 26°:** Una vez resuelto válidamente un concurso, no podrá dejarse sin efecto, ya que el concurso crea un vínculo jurídico entre la municipalidad y los postulantes a los cargos vacantes, generándose por ende, la obligación de proveer el cargo con uno de los oponentes concursantes.

**ARTICULO 27°:** En caso de producirse vicios en el concurso, éste deberá invalidarse debiendo retrotraerse las cosas al estado en que se encontraban antes de emitirse el acto viciado. Viciará el concurso, por ejemplo, el hecho de que el comité de selección no haya propuesto al alcalde una terna con los candidatos que obtuvieron los mejores puntajes o que este comité no se haya conformado con las tres más altas jerarquías.

**ARTICULO 28°:** Por cada concurso que se desarrolle se formará un expediente en orden cronológico, quedando incluidas en él todas las actuaciones generadas en el proceso. El Departamento de Gestión de Personas será el responsable de su custodia.

**ARTICULO 29°:** El presente reglamento entrará en vigencia a contar del día 18 de mayo de 2020.

Anótese, Comuníquese y Archívese en su oportunidad.

  
RICARDO WAGNER BASILI  
Secretario Municipal

  
CARLOS GOMEZ MIRANDA  
Alcalde de la Comuna de Ancud

Distribución:

- Direcciones municipales.-
  - Departamento Gestión de Personas.-
  - Oficina de Partes.-
- CGM/RWB/JCSZ/AYO.-

